

ÅRSMELDING 2002

FOR

NIDAROS BISKOP

OG

NIDAROS BISPEDØMMERÅD

SEKTOROMRÅDET: KIRKEN I NIDAROS

Folkekirkens oppslutning og fremtid

Innledningsvis vil vi i år ta et lite tilbakeblikk på den kirkelige statistikken for perioden 1997-2001.

I denne perioden har dåpsprosenten holdt seg stabil og i 2001 var dåpsprosenten fortsatt så høy som 91,2 %, bare 1 % lavere enn i 1997. I landet som helhet var dåpsprosenten i 2001 77,5%. Også antallet deltagere på gudstjenester søn- og helligdager har holdt seg stabilt på 96 deltagere mens tallet for landet som helhet er 100. Hele året sett under ett deltok 2,2 % av befolkningen på hver gudstjeneste i 2001. Dette er samme tall som for hele landet. Den største utfordringen ser ut til å være konfirmasjonsalderen: Andelen 14-åringer som ble konfirmert har i perioden sunket fra 79% til 73,4 % mens tallene for hele landet var henholdsvis 74,1 % og 68,5%. Hovedtendensen er at kirken opprettholder sin solide posisjon i bispedømmet.

Dette statistiske utsynet bekreftes gjennom responsen som gis på det løpende arbeid i menighetene: Det er i mange sammenhenger en større åpenhet rundt spørsmål om tro og livssyn. Behovet for at kirken er tilstede i lokalsamfunnet og tilgjengelig for folk i sin alminnelighet kommer til uttrykk i mange sammenhenger. Dette handler om behovet for kirkelig nærvær blant mennesker som sliter med livet eller med en tung sorgprosess, både ved mer ventede dødsfall men ikke minst ved ulykker og katastrofer. Men det handler også om ønsker om kirkelig medvirkning ved noen av livets gledelige høydepunkter som dåp, konfirmasjon og giftemål. I denne sammenheng er det grunn til å framheve prinsesse-bryllupet i Nidarosdomen i mai 2002, med dets betydning både for de to unge og for forholdet mellom folk og kirke i vårt land.

Vi registrerer videre en gledelig utvikling innen ungdomsarbeid flere steder i bispedømmet, noe som gir håp om at vi i tida framover kan befeste arbeidet rundt konfirmasjonsalderen. Alphakurs er en arbeidsform som flere steder har bidratt til å utvikle menighetslivet, gitt flere del i nye

felleskap og økt innsikt i kristen tro. Samtidig har vi inntrykk av at for en del har båndene til kirken blitt færre og tynnere. Flere er nok etter hvert i den situasjon at de lettere definerer seg på avstand til folkekirken og ikke minst i forhold til en mer bevisst kristentro. Dette gir grunn til uro og grunn til refleksjon om de knutepunkter vi har er tilstrekkelige og om trosformidlingen når dypt nok. I dette ligger utfordringer som det er all grunn til å vie oppmerksomhet i tida framover, både i menighetene og på bispedømmeplan. Slik og annen trosformidlingen er helt avgjørende for kirkens fremtid. Ett lyspunkt er den høye dåpsprosenten som bærer bud om at reformene innen dåpsopplæring vil kunne omfatte en stor del av barna og ungdommen i bispedømmet og danne et godt grunnlag for trosformidlingen til kommende generasjoner.

I kontakten med aktuelle samarbeidspartnere merker vi stor åpenhet for og etterspørsel etter kirkelig deltagelse. I noen sammenhenger faktisk en betydelig større åpenhet enn for noen år siden. Eksemplene på et fruktbart samarbeid med skoler og barnehager, helse- og sosialtjenesten, med politi og innen kultursektoren er mange.

I 2002 var utredningen om forholdet mellom kirke og stat ute til høring i menighetsrådene. Samme tema var oppe til drøfting på høstens to bispedømmemøter. Høringen viste at menighetsrådene i Nidaros var blant de som i sterkest grad var skeptiske til å endre forholdet mellom kirke og stat. Vi vet at noe av debatten handlet om frykten for at folket skulle miste folkekirken. Dessuten var nok de mange uavklarte spørsmål om hva som rent praktisk og organisatorisk skulle komme til erstatning for statskirken medvirkende. Gjennom denne høringsrunden mener vi å spore noe av det samme som påpekt ovenfor: Folk i Trøndelag holder fast på folkekirken.

For biskop og bispedømmeråd er det viktig å fremholde at denne folkekirken skal bevares. Utredningen om kirke og stat har satt i gang en prosess som skal føres videre. Samtidig ser vi tydeligere og tydeligere behovet for en mer helhetlig strategisk tilnærming til hvordan kirken skal løse sine oppgaver, herunder en gjennomgang av arbeidsgiverlinjer og finansiering. Uansett hva som blir resultatet av det videre utredningsarbeid ønsker vi å fastholde og styrke nærheten mellom folk og kirke. Ingen skal frata trønderne kristenarven og folkekirken som begge kom med Hellig Olav. Samtidig vil vi energisk arbeide med å virkeliggjøre ambisjonen i vår strategiske plan: At alle dømte må oppleve seg som Guds medarbeidere.

Kommunikasjons-, rådgivnings- og informasjonsvirksomhet

Felles mål

Et fornyet grunnlag for felles satsingsområder i vår kirke ble lagt av Kirkemøtet 2001. Kort tid etter Kirkemøtet vedtok bispedømmerådet Strategisk plan for Nidaros bispedømme med

overskriften Sammen underveis med de samme satsingsområdene.

Denne planen var hovedinnholdet på de prostivise kursene for nye menighetsråd etterjuls vinteren 2002. Med et slikt fokus bidro vi til at alle menighetsråd ble utfordret på de samme strategiene og målene. Kursopplegget var en start på den planprosess som alle nyvalgte råd må gjennom. Kursene hadde mindre fokus på kunnskaper og ferdigheter enn tidligere. I stedet var holdninger og verdier i lys av planen og dens fire satsingsområder det sentrale.

Den strategiske planen har blitt vårt varemerke med sikte på felles mål- og strategiarbeid i hele bispedømmet. I ulike sammenhenger, på møter, kurs, visitaser m.v., viser vi til nettopp denne planen. Ved den enkle og korte formen planen har kommuniserer den godt. Vi får gode tilbakemeldinger gjennom samtalene knyttet til planen og mener her å ha funnet et godt grep.

Heder til medarbeidere

Vi har ikke noe tall for hvor mange som er engasjert i de kirkelige arbeidslag i bispedømmet. Men vi erfarer mye god motivasjon og arbeidsglede for kirkens sak. Både lokalt kirkelig tilsatte og prestene, alle rådsmedlemmene og andre frivillige medarbeidere i både smått og stort skal fremheves i bispedømmets årsmelding. Dette gjelder både de som har sitt ståsted i menighetene og i andre kirkelige arbeidslag.

Bispedømmerådet har nylig opprettet Nidarosen som skal være uttrykk for ros, heder og oppmuntring. Prisen kan gis til personer eller grupper som ved nyskapende tiltak eller over tid har bidratt til vårt overordnede mål. Nidarosen ble første gang utdelt i 2002. Prisvinneren er en 75-årig mann som ved siden av sitt daglige arbeid alltid har deltatt aktivt i frivillig arbeid, både i menighet og organisasjon. Ved denne utdelingen har en representant for den gruppen av frivillige medarbeidere som arbeider i det stille blitt satt i høyetet.

Kirke og kultur hånd i hånd

Som medstifter av Olavsfestdagene har bispedømmerådet store aksjer i denne årlige kirke- og kulturfestivalen rundt Olsok. Helt fra 1963 har de kirkelige Olavsdagene vært feiret årlig ved Nidaros domkirke. Etter at Olavsfestdagene ble knutepunktfestival med egen post på statsbudsjettet har det vært nedlagt et betydelig arbeid rundt grunnlagstenkningen om festivalens fremtidige profil. For oss har det vært avgjørende å holde fast ved en festival bygget på Olavsarven. Som et ledd i dette arbeidet arrangerte vi i 2002 et bredt anlagt seminar om kirke og kultur for alle de instansene som er involvert i Olavsfestdagene.

Vi erfarer nå at det er utviklet felles konsensus om forståelsen av Olavsfestdagene som en kirke- og kulturfestival med et allsidig programtilbud som skal favne fra torget til katedralen. Dette gir grunnlag for at den kirkelige Olsokfeiring fortsatt skal være en naturlig og integrert del i Olavsfestdagene.

Med den overskriften vi har gitt dette avsnittet er det grunn til å understreke at det også i mange andre sammenhenger er en nær linje mellom kirke og kultur i bispedømmet. Det vil her føre for langt å gå nærmere inn på andre konkrete arrangementer, men Spelet på Stiklestad og de øvrige arrangementene der rundt Olsok må likevel nevnes. Gjennom de mange knutepunktene som er mellom kirke og kultur bidrar kirken i hele bispedømmet til å bevare folkets tilknytning til vår kristne arv. Den åpenhet vi ser for at kirke og kultur skal gå hånd i hånd er et uttrykk for den sterke posisjon folkekirken har i bispedømmet.

Sørsamisk kirkeliv

Bevisstheten om behovet for et sterkt engasjement innen sørsamiske kirkeliv har vokst de siste årene. Det er naturlig å se dette i sammenheng med det arbeidet som både bispedømmets utvalg for sørsamisk kirkeliv og sørsamepresten har stått for de senere årene. I tillegg har Samemisjonen i samarbeid med bispedømmerådet gående et prosjekt med en sørsamisk diakoniarbeider. At det nå også er opprettet en statlig finansiert stilling for diakon blant sørsamer åpner for ytterligere styrking av arbeidsfeltet. Den første utfordringen blir å rekruttere til stillingen.

Også på andre områder møter vi utfordringer knyttet til sørsamisk kirkeliv. Dette handler dels om utfordringer av fundamental karakter med sørsamene som en del av en minoritet i landet vårt. Det er nødvendig å være bevisst på at den kirkelige virksomheten må bidra til det identitetskapende arbeid som ellers skjer i den samiske befolkningen.

Men også spørsmål knyttet til organisasjonsmessige forhold reises, herunder om Utvalg for sørsamisk kirkeliv kan utvikles til å få status som menighetsråd og om et nærmere samarbeid mellom de samiske utvalgene i de tre nordligste bispedømmene. En uløst utfordring er også å få på plass et økonomisk fundament for arbeidet innen sørsamisk kirkeliv. I noen år er nå prosjektmidler fra Opplysningsvesenets fond brukt til formålet, men dette kan vanskelig fortsette. I etterkant av valget til nytt bispedømmeråd er det også fremmet forslag om å erstatte ordningen med elektorer med direkte valg av den sørsamiske representanten til bispedømmerådet. Dette er blant de saker som det ikke minst for den sørsamiske befolkning er viktig å arbeide videre med.

Ung i kirken

Som nevnt innledningsvis i årsmeldingen har vi de siste årene sett positive trekk i utviklingen av ungdomsarbeidet. For å gi ytterligere mot og kompetanse på arbeid for og blant ungdom var dette temaet på stiftsdagene for alle kirkelige medarbeidere i 2002. Det hadde vært ønskelig med et enda høyere antall unge menighetsrådsmedlemmer. Nettopp derfor ser vi det som særlig viktig å gi de unge medlemmene som faktisk finnes en spesiell oppfølging. Samlingen for unge medlemmer i menighetsråd fikk riktignok beskjeden oppslutning, men responsen fra de som deltok frister likevel til gjentakelse.

I det ungdomsprosjektet bispedømmerådet har hatt gående over flere år har det skjedd mye positivt arbeid. Likevel har det vært nødvendig å gjøre noen grep. Ved vakanse i

prosjektlederstillingen sommeren 2002 var det naturlig med en mer gjennomgripende evaluering som gjør at prosjektet i fortsettelsen blir spisset ytterligere med hovedvekt på konfirmanntarbeid og oppfølging av konfirmanter, ungdomsdemokrati gjennom ungdomsråd og ungdomsting og inspirasjon og opplæring til ungdomsledere. Gjennom dette har bispedømmerrådet tatt på alvor at det er nødvendig å evaluere og revurdere retningen på et satsingsfelt.

Dåpsopplæring

For Nidaros er det inspirerende og gledelig at IKOs Dåpsopplæringspris 2002 gikk til Byåsen menighets dåpsskole for 6-åringer. Tiltaket er et eksempel på at systematisk satsing over tid bærer frukt. Tiltaket når over 40% av årskullet. Gjennom dette arbeidet er det høstet verdifulle erfaringer fra et breddetiltak innen dåpsopplæring. For øvrig er det i bispedømmet et bra omfang av ulike tiltak innen dåpsopplæring. Vårt inntrykk er et mange menigheter har kommet så langt som det er mulig å nå ved tilgjengelige ressurser. Likevel gjenstår mye før dåpsopplæringen er tilfredsstillende.

På denne bakgrunn har stortingsmeldingen om trosopplæring skapt nytt håp om en videre utbygging. Mange menigheter er rede til å gå inn i den forsøksvirksomheten som er foreslått. Vi har allerede eksempler på at erfarne lærere kan tenke seg å gå inn som dåpslærere og på at de kristelige organisasjonene ønsker å bli inkludert i kirkens dåpsopplæring.

Nidaros deltar i det nasjonale prosjektet som har som målsetting å styrke dåpssamtalen. Prosjektet skjer i nært samarbeid med Presteforeningen og Kateketforeningen.

Selv om vi ser flere lyspunkter i ungdomsarbeidet rundt i bispedømmet, er tiden etter konfirmasjonen en fase hvor det nå er strategisk nødvendig å komme videre i vårt bispedømme. Derfor har bispedømmerrådet et ønske om at Nidaros fra 2004 får anledning til å gjennomføre forsøk innenfor 15-18 års fasen.

Diakonale utfordringer

Det er en utfordring å formidle verdier og holdninger fra Kirkemøtets behandling av saken om Forbruk og rettferd og anliggender knyttet til 10-året mot vold til menigheter og tilsatte. Dette er områder hvor kirken har et særskilt ansvar ikke bare for det som skjer i kirken men også i forhold til samfunnet som helhet. Samtidig vet vi at dette er tema som mange andre er opptatt av, noe som gir grunnlag for fruktbar alliansebygging. Hittil har dette arbeidet hatt begrenset prioritet i bispedømmet, med i løpet av det siste året har bispedømmet kommet mer på offensiven. Med tanke på de betydelige diakonale utfordringene som finnes, blir det desto verre at diakonitjenesten nå trues av en betydelig utarming gjennom varslede oppsigelser.

En bredt sammensatt ressursgruppe innen Forbruk og rettferd er blitt etablert og den har allerede gjort seg gjeldende i forberedelsene til sentrale arrangementer i 2003. Et viktig fokus framover er grønne menigheter. Knyttet til 10-året mot vold har bispedømmet inngått samarbeid med Falstadsentret om årlige fagdager for prester, kateketer og diakoner.

Gudstjenesteliv og kirkemusikk

Å opprettholde et regelmessig og levende gudstjenesteliv er sentralt for vår kirke og for den enkelte menighet. Selv om gudstjenestene våre har gode rammer gjennom blant annet liturgi og står stødig i menighetenes liv, er det for både menighetene, prestene og andre tilsatte viktig å arbeide med en fortsatt utvikling og fornyelse av gudstjenestelivet. Fra bispedømmets side ser vi det som en utfordring å gi impulser til dette arbeidet.

Som ledd i dette har vi over noen tid hatt et eget gudstjenesteprojekt hvor en av senioren i presteskapet etter avtale oppsøker menigheter og deltar sammen med tilsatte og menigheten i samtaler og arbeid med å utvikle gudstjenestelivet. Kurs for leke gudstjenesteledere er et annet tiltak som vil kunne øke mulighetene til variasjon og bredde i gudstjenestene, og slikt kurs kom i gang i 2002. Kirkemusikk er et av de felter bispedømmet ikke har kunnet prioritere på grunn av ressursituasjonen. Gledelig er derfor at det i 2002 var deltagelse av både prester og kantorer på et kurs i bruk av Norsk kantoribok. Dette vil bli ført videre med tverrfaglige kursdager i prostiene. Gjennom arbeid som her nevnt mener vi å gi nyttige bidrag til arbeidet med utviklingen av gudstjenestelivet, et arbeid som det er viktig at finner en forankring i den enkelte menighet.

Lokalkirkens økonomi

Fra Nidaros bispedømme har vi i flere årsmeldinger formidlet bekymring for økonomien i lokalkirken. Fjorårets nye veileder fra departementet til kommunene og fellestrådene ga håp om at fellestrådenes situasjonen skulle bedres. Erfaringene så langt tyder imidlertid ikke på at veilederen har hatt den tilsiktede virkningen.

Ett av fellestrådene opplevde kommunens budsjettvedtaket for 2002 så urimelig at rådet brakte saken inn for fylkesmannen for legalitetskontroll. Forut for dette foretok bispedømmerådet en skriftlig gjennomgang av fellestrådet økonomi og deltok i møter med kommunens ledelse. Både bispedømmerådet og Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon konkluderte med at kommunen ikke oppfylte sine forpliktelser etter kirkeloven. Til tross for dette fikk fellestrådet ikke medhold hos fylkesmannen.

Siste høsts budsjettbehandling i kommunene har forverret situasjonen ytterligere. Aldri tidligere har biskop og bispedømmeråd fått så mange og så bekymringsfulle henvendelser fra fellestråd

som denne høsten. Mange steder er det ikke mulig å gjennomføre gudstjenester og kirkelige handlinger som forutsatt. Vedlikeholdsoppgavene blir salderingspost og midlene til vanlig drift blir minimale. Et eksempel utløst av manglende kommunal bevilgning over flere år er gjennomføring av begravelse med 7 grader inne i kirka. Reduksjoner / oppsigelser i flere typer stillinger er en problemstilling for mange fellelråd.

Heldigvis er ikke situasjonen like ille alle steder. Vi har også eksempler på at kommuner har skjermet kirken for store nedskjæringer. Vårt inntrykk er at situasjonen er mest anstrengt for de små fellelrådene i tillegg til i Trondheim. Dette må sees i sammenheng med at kommuneøkonomien synes å være svakest nettopp i små kommuner. Hovedinntrykket er nemlig at den sviktende økonomien for lokalkirken har nær sammenheng med kommunenes økonomi.

Vi registrerer videre at den pressede økonomiske situasjonen skaper belastninger i relasjonene mellom kommune og kirke. Forholdet kan bli anstrengt og vanskelig i stedet for det positive samarbeid mellom lokalkirken og kommunen som kirkeloven har som intensjon.

Situasjonen skaper derfor til dels mismot i kirkelige råd og blant ansatte. Kirkelige medarbeidere må i stedet for å bygge menigheter medvirke til en nedbygging av kirkelig aktivitet. Noen steder går det utover formål som det er lovbestemt at kommunene skal utrede utgiftene til. Andre steder går det utover kirkemusikk, diakoni og undervisning. Steder hvor kommunene har bevilget såpass store rammer at disse formålene har blitt tilgodesett står nå ovenfor nedbygging av slike tjenester. 3 fellelråd mangler midler til å videreføre diakonstillingene. I så måte er Trondheim ille stilt idet fellelrådet der har vedtatt et budsjett som innebærer at menighetsdiakonene sies opp og at det i stedet etableres en prostibasert tjenesten med et fåtall diakoner. Dette er en utvikling som det er umulig for biskop og bispedømmeråd å akseptere.

Lokalkirkens økonomi har utviklet seg til å bli en meget krevende utfordring, ikke minst for fellelråd og tilsatte. Men utfordringene er nå av slike dimensjoner at det ikke kan overlates til lokale instanser å finne løsninger. I flere år har lokalkirken følt ryggen mot veggen. Med kommunenes budsjettvedtak høsten 2002 kom for mange dråpen som fikk begeret til å flyte over. Den sviktende økonomien setter nå folkekirken i fare. Rammevilkårene for kirkelig virksomhet blir uforutsigbare og for ulike fra sted til sted. Det er nødvendig med nye grep både på kort og lang sikt. Dette er utfordringer som bare kan håndteres ved inngripen fra de statlige myndighetene.

Økumeniske begivenheter i Nidaros

Sommeren 2003 vil to betydelige økumeniske begivenheter finne sted i Trondheim. Det gjelder KEKs generalforsamling, som blir den største økumeniske begivenhet noen gang i vårt land, og feiringen av 850-årsjubileet for etableringen av Nidaros erkebispesete i 1152/53. Betydelige

ressurser har fra bispedømmets side vært investert i forberedelsene av disse begivenheter i 2002. Selv om det er Kirkerådet som sitter med hovedansvaret for KEKs generalforsamling, har Nidaros et regionalt og lokalt vertskapsansvar. For 850-årsjubileets vedkommende sitter Nidaros biskop og bispedømmeråd med et hovedansvar som utøves i et tett samarbeid med naturlige samarbeidspartnere, både økumenisk og sekulært.

Biskopens tilsynsansvar

Nye visitastradisjoner - visitas til 25 menigheter

Visitase er et viktig redskap for inspirasjon til frimodighet, fellesskap og fornyelse, både i forhold til ansatte, rådsmedlemmer og andre frivillige i menighetene og organisasjonene. Samtidig representerer visitase en viktig kanal for kommunikasjon med det brede fellesskap i lokalsamfunnet, både til hele menigheten og i forhold til kommuneledelse, helse- og sosialtjeneste, skole, barnehage og kultur. Vi registrerer med tilfredshet at visitase oftest får bred dekning i den lokale presse. Ikke minst fordi det er lang tid mellom hver visitas er det avgjørende at visitase kan utløse et langsiktig engasjement knyttet til områder som berøres under visitase. I dette fortsettelsesarbeidet er det den lokale kirke som må bære hovedansvaret. For å bidra til en positiv langsiktig virkning av visitase er prosten gitt en mer sentral oppgave både i forberedelsene og i oppfølgingsarbeidet samtidig som medarbeidere ved bispedømmekontoret fortsatt er delaktige i oppfølgingen.

Ved at det er prestegjeld som visiteres åpnes for å drøfte arbeid på tvers av menighetsgrensene innen prestegjeldet. Vi har gode erfaringer med nytten av dette. Samtidig ser vi at heller ikke de tradisjonelle prestegjeldene alltid er naturlige avgrensninger for et tett samarbeid om viktig menighetsbyggende arbeid. Årets visitaser til to av de storprestegjeldene som er etablert i forbindelse med forsøk med ny organisering og ledelse av prestetjenesten, må derfor sees som ledd i et strategisk arbeid med sikte på en videre utvikling av menighetsovergripende samarbeid og for å gi støtte til selve forsøkene. Det er disse to visitase som gjør at hele 25 menigheter har hatt visitas. Bare i disse to storprestegjeldene er det 15 menigheter.

Visitase til storprestegjeldene fikk mindre preg av det breddeperspektivet som ellers preger visitase. Visitase bidro til å sette fokus på flere naturlige samarbeidsområder mellom menighetene, så som ungdomsarbeid på tvers av menighets-, kommune- og konfesjonsgrenser, samordnet kirkemusikalsk arbeid, samarbeid om Alfakurs, personaltiltak og samlinger for inspirasjon og erfaringsutveksling. Ikke minst fordi mange arbeidslag i vårt bispedømme er små og har begrensede ressurser alene, har vi tro på at denne type visitaser kan virke utløsende for et fruktbart samarbeid til beste for utviklingen av menighetsovergripende innsatsområder og bruken av ressurser.

Veier til prestetjenesten

Bispemøtets initiativ med å etablere en egen ordinasjonslinje for teologiske studenter begynner nå å finne sin form. Gjennom dette arbeidet får studentene direkte kontakt med biskopen og følges opp ved tre samlinger og en 5-ukers stiftspraksis i løpet av studiet. For to av samlingene er det etablert et samarbeid mellom de fire nordligste bispedømmene. Dette er i denne sammenheng en naturlig enhet og slikt samarbeid ansees riktig både av faglige og ressursmessige hensyn. Tilretteleggingen av samlinger og praksis er likevel et krevende og omfattende arbeid. Både for studentene, studiestedene og bispedømmene er ordningen fremdeles i støpeskjeen. Her ligger fortsatt et potensiale for utvikling blant annet av tilstrekkelig informasjonsflyt og praktisk tilrettelegging. Knyttet til stiftspraksis er det en utfordring å kanalisere studentene til prestegjeld hvor vedkommende kan erstatte annet vikarbehov. Dette er nødvendig fordi det er forutsatt at studentene skal ha lønnet praksis. I 2002 har 20 studenter vært tilknyttet Nidaros, og høsten 2002 fullførte 5 av disse ordinasjonslinjen.

I Nidaros har bispedømmerådet funnet det naturlig å tilrettelegge for at ordinasjonslinjen kunne gjennomføres ved å avsette midler til formålet. Som følge av at det ikke er stilt friske midler til rådighet har dette bare kunnet skje ved enighet om at andre formål måtte nedprioriteres. Vi vurderer det fortsatt som en utfordring å arbeide videre med behovet for friske midler til formålet.

Etter endring i forskriftene for tilsetting av menighetsprester er det åpnet for at Kirkerådet kan fravike de ordinære kompetansekravene ved tilsetting av personer i prestestillinger. Nidaros biskop har tidligere år fremmet forslag om opptak på praktikum for personer som her nevnt, og med det resultat at to personer senere er ordinert og tilsatt i faste prestestillinger. Sist år har biskopen fremmet forslag om å fravike kompetansekravene for ytterligere to personer. Denne gangen ble begge søknadene avslått. Avslagene var overraskende, særlig på bakgrunn av den kompetanse søkerne har i forhold til tidligere godkjente søknader. Sakene avdekker flere utfordringer. Dels en gjennomgang av spørsmål om begrunnelse og kommunikasjon tilbake til de personer som her er berørt. Dels et behov for å arbeide videre med forståelsen av kriteriene for godkjenning i de tilfelle hvor kompetansekravene kan fravikes.

Utøvelse av forvaltningsmyndighet

I sitt arbeid med forvaltningssaker vektlegger både biskopen og bispedømmerådet at avgjørelser skal ivareta både rettssikkerhetsprinsipper, kulturverdier og miljøhensyn. I aktuelle saker nyttes på en systematisk måte henholdsvis kirkekonsulenten, kirkegårdsconsulenten, Riksantikvaren,

orgelfaglig kompetanse og en regional paramentkomite som eksterne rådgivere. Mange saker er godt forberedt og relativt greie, mens andre krever en grundigere saksbehandling og overveielser. Vi merker en økning i antallet saker hvor bispedømmerådet er høringsinstans og har innsigelsesmyndighet. Vi mener å ha en ryddig saksbehandling som ivaretar hensynet til likebehandling.

I 2002 har vi imidlertid ikke vært i stand til å tilfredsstille kravene til en rimelig saksbehandlingstid. Noen ganger kan nok dette skyldes lang saksbehandlingstid hos Riksantikvaren, men årsakene må nok også henføres til mange andre gjøremål for biskop og råd og i 2002 et særskilt stort sykefravær ved bispedømmekontoret som det har vært vanskelig å kompensere ved kompetente vikarer. Det må innrømmes at en del brukere har grunn til å være misfornøyd med saksbehandlingstiden. Dette er en utfordring som vi må hente inn i 2003.

Vi merker oss at det ofte er de samme fellestrådene / menighetsrådene som sender saker til biskopen og bispedømmerådet for behandling/godkjenning i henhold til kirkeloven og gravferdsloven. Noen råd har aldri sendt inn saker. Dette gir grunn til å spørre om en del lokale råd ikke har gode nok rutiner for denne type saksbehandling, og om det egentlig er enda flere saker som etter loven burde ha vært sendt inn.

ETATENE: PRESTESKAPET OG BISPEDØMMEKONTORET

Prestenes betjening av menighetene

Generelt

Vi har et bestemt inntrykk av at presteskapet i Nidaros gjennomgående ivaretar tjenestene og den menighetsbyggende virksomhet ellers med stor kvalitet. Entusiasme og innsatsvilje preger presteskapet samtidig som bemanningen er stabil. Samarbeidsforhold og arbeidsforhold ellers er gjennomgående gode. Fra flere prostier meldes om utvikling av et stadig sterkere samhold og samarbeid mellom prestene. Viljen til å dra lasset sammen, bruke felles ressurser best mulig, gi hverandre rom og mulighet til å bruke egne ressurser til beste for menigheten og fellesskapet er stor. Dette bidrar til trygghet og utvikling i tjenesten. Denne type samhold er det all grunn til å arbeide videre med.

Bemannings situasjonen

En av forutsetningene for at prestene skal kunne utøve tjenestene med kvalitet og ha

tilfredsstillende arbeidsforhold er at bemanningen er rimelig normal. Uten det oppstår lett situasjoner med slitasje som igjen kan føre til redusert kvalitet. Et viktig tiltak for å opprettholde kvaliteten i presteskaper er derfor å sikre en stabil bemanningssituasjon.

Det har i 2002 vært en større frekvens i skifte av stilling enn på flere år. Få søker seg ut av bispedømmet mens flere søker ny stilling innen bispedømmet. Også utenfra har det vært et økende antall søkere. Likevel er det noen stillinger som må lyses ut på nytt og vi benytter fortsatt 5-6 lekfolk som utfører prestetjeneste på fullmakt.

Gjennom HMS-undersøkelsen fremkom også i 2002 høye verdier på spørsmål knyttet til arbeidsforhold. Dette er en tallmessig bekreftelse på det generelle inntrykk vi har av at prestene trives og gjennomgående har gode arbeidsforhold. Sykefraværet er redusert fra 7,3% i 2001 til 4,9 % i 2002.

Vi har i mange år hatt en vanskelig vikartilgang. Dette har vi nå møtt ved å opprette flere nye stillinger for prostiprester slik at vi nå har 9,3 årsverk i denne typen stillinger. Det innebærer totalt sett en styrking av presteskaper og en nyttig og nødvendig stabilisering av vikartilgangen. Det er forutsatt at disse skal dekke en del av de tjenester som det ellers ville blitt leidd ekstern vikar til. Som følge av dette grepet er det ordinære vikarbudsjetten redusert. Med dette får vi nye utfordringer når det gjelder å styre den samlede bruk av prostiprester og vikarer.

Ledelse av prestetjenesten

Ved siden av biskopen er det prostene som står i den viktigste lederposisjon i prestetjenesten. I likhet med for presteskaper har vi et solid inntrykk av den tjenesten som prostene står for. Men prostene arbeider under betydelig og økende press på grunn av den oppgradering som har skjedd de siste årene når det gjelder prostenes oppgaveportefølje.

I 2002 har vi gjort et arbeid med delegering av myndighet til prostene. Det vært nødvendig å avveie omfanget av slik delegering opp mot de ressurser prostene har til disposisjon og den arbeidssituasjon som prostene står i fra før. Dette har ført til at vi har begrenset omfanget av den myndighet som er delegert.

Det har lenge vært en uttalt målsetting å styrke prostetjenesten, noe vi mener er et strategisk riktig veivalg. En slik målsetting er problematisk å virkeliggjøre så lenge ressursproblemet er uløst. Vi viser til det som ble sagt i fjorårets årsmelding om behovet for ressurser til kontorhjelpe til prostene.

Forsøk med ny organisering og ledelse av prestetjenesten

I Nidaros har tre storprestegjeld vært i forsøksvirksomhet siden september 2001. Selv om hovedevalueringen av forsøkene skjer på annen måte er det naturlig med noen betraktninger også i årsmeldingen.

Parallelt med presteforsøket i Sør-Innherad er det utviklet et tett samarbeid mellom de tre fellesrådene i prostiet. Det er blant annet utviklet samhandlingsystemer som har hatt betydning også for forsøket i prestedtjenesten. Her ser vi konturene av hva som i en fremtidig kirkelig organisering kan bli en ny tjenlig enhet.

Forsøket i Heimdal har vært delt i to storprestegjeld under ledelse av hver sin ledende sokneprest. Den interne samhandlingen i storprestegjeldene har vært forskjellig og erfaringene er ulike.

Forsøkene har vart relativt kort tid og det ligger fortsatt et betydelig potensiale for utvikling mot målsettingen for forsøkene. Det handler både om en tilpasning av arbeidet til en normalarbeidstid, ta i bruk komplementære ferdigheter, tilpasse oppgaver ut fra ulike livsfaser og større fokus på muligheter fremfor hindringer. Alt med sikte på at nyorganiseringen skal komme livet i menighetene til gode samtidig som arbeidsforholdene for prestene blir bedre. Selv før de endelige evalueringer er gjort har vi inntrykk av at nesten ingen ønsker å gå tilbake til tradisjonell prestegjeldsinndeling. Men det er særlig to utfordringer det er nødvendig å arbeide særskilt med før en forlengelse kan realiseres:

Erfaringene fra forsøket i Heimdal viser at forholdet mellom prost og ledende sokneprest har skapt uklarheter. I en fremtidig organisering er det neppe riktig å satse på et eget ledd mellom prost og sokneprestene. Men Heimdal prosti har 17 prestestillinger og det er for mange til at de kan utgjøre ett presteteam. Derfor er spørsmålet om å dele Heimdal prosti blitt reist i løpet av forsøket, med sikte på å få mer tjenlige prostienheter. Et alternativ til deling av prostiet kan være at prost leder to presteteam. Mens utviklingen andre steder i bispedømmet de siste årene har gått i retning av sammenslåing av prostier for å etablere tjenlige enheter, kan det altså ligge an til en ytterligere oppdeling i Trondheim by. Den samlede evaluering av forsøksvirksomheten vil formodentlig gi viktig bidrag til videre refleksjon omkring dette. En varig annen inndeling i prestegjeld må også samordnes med hvordan den lokale kirke bør organiseres i fremtiden.

Dermed er vi over i den andre utfordringen. Vi får mange tilbakemeldinger om at en videreføring av forsøket ikke bør skje uten en reorganisering som inkluderer den lokale kirke. Forsøkene har så langt styrket fellesskapet mellom prestene men dels økt avstanden til lokalt kirkelig tilsatte. En samordning med den andre arbeidsgiverlinjen vil gi mulighet til en langt mer helhetlig utvikling til beste for menighetslivet. Vi er utfordret fra de som står i forsøkene om å initiere en fortsettelse av forsøket, men da ved å samle de strategiske virkemidlene i form av økonomi, personal og planlegging fra både presteskaper og lokalkirken i en ny enhet/et nytt organ på storprestegjeldsnivå. Hvor langt vi kan komme med dette ved en direkte forlengelse av forsøksperioden er foreløpig usikkert, men dette er en utfordring som vi ønsker å arbeide videre

med. De gjennomførte storprestegjeldsvisitaser har betydd et viktig skritt i riktig retning. De lokale menighetsråd er trukket aktivt inn i en refleksjon omkring storprestegjeldets muligheter og det samme gjelder de fellestrådsansatte. Det er i det hele tatt skapt en ny forståelse for storprestegjeldet som en tjenlig arbeidsenhet, også med tanke på å styrke det lokale menighetsliv.

Bispedømmekontorets tjenesteyting

I løpet av året har vi startet prosessen med evaluering av den interne organisering ved kontoret. Dette fullføres i 2003.

Sykefraværet har vært høyt uten at dette kan relateres til forhold på arbeidsplassen. En medarbeider er inne i en 3-mndr. studiepermisjon. Kompetanseheving har ellers skjedd ved deltakelse på kortere kurs med relevans for den enkeltes fagfelt.

Det er heller ikke i 2002 funnet noen tilfredsstillende løsning på behovet for økte kontorarealer. Etter at Nidaros biskop ble valgt til preses økte pågangen fra media og andre samtidig som biskopen må bruke mer tid på nasjonalkirkelige oppgaver enn tidligere.

I forbindelse med økt kapasitet som følge av ny stilling fra 2003 ble det foretatt omplassering av oppgaver mellom noen av medarbeiderne. Dette har bidratt til at beslektede oppgaver i større grad legges til samme stilling. En utfordring i kontorets lille stab er å sikre overlappende kompetanse og kapasitet ved ferier og andre kortere fravær. Ved lengre fravær er utfordringen å finne disponible personer med relevant kompetanse og ferdigheter i forhold til oppgavene som skal løses. Bispedømmerådet har en stab som viser stor evne til å tilpasse seg nye situasjoner og oppgaver, og som besitter høy kompetanse innenfor de respektive fagfelt.

Det blir i de neste fire årene en særskilt utfordring å takle det forhold at biskopen også er preses. De ressurser som er gitt for å kompensere for den belastning som presesfunksjon arbeidsmessig representerer for Nidaros bispedømme er imidlertid utilstrekkelige. For å dekke det faktiske ressurstap som presesoppgaven medfører for Nidaros bispedømme er det nødvendig å heve tildelingen til dette formålet.

UTDYPING AV TO ETATSOMRÅDER

Gjennomføring av ny fritidavtale

Ordningen med femdagers arbeidsuke og en frihelg i måneden har i hovedsak blitt tatt vel imot og de fleste stedene har det latt seg gjøre å gjennomføre ordningen. Avtalen gir mulighet for en mer regulert arbeidstid, noe de fleste prestene ønsker seg.

Avgjørende for ordningen er at det ble åpnet adgang til avspassing av 16 dager på et senere tidspunkt dersom presten ikke får to fridager en uke (senere utvidet til 24 dager). Dette er nok en viktig premiss når 7 av 11 proster melder at situasjonen er tilfredsstillende. Fire proster melder om vanskeligheter med å gjennomføre ordningen. Av disse har det i tre prostier også vært vansker med å få til rettmessig avspassing. Noen prester har tydelig meldt at de foretrekker å opparbeide fridager som kan avpasseres i bolker fremfor å ha femdagers arbeidsuke.

Økte tildelinger over statsbudsjettet og de etterfølgende vedtak i bispedømmerådet om å opprette flere faste stillinger for prostiprester har vært et vesentlig og avgjørende bidrag. Ordningen har fungert tydelig bedre i 2002 enn i 2001. Adgangen som presten har til å pålegge en annen prest å ta tjenester i forbindelse med fridager er ikke benyttet. I den grad det har vært nødvendig å be prester fra andre prestegjeld utføre tjenester, er dette løst i lys av den lojalitet og det samhold som preger presteskaper. Ordningen med en frihelg i måneden medfører i en viss utstrekning messefall. Dette ser ut til å gjøre seg mest gjeldende i områder med begrenset tilgang på vikarer. Det er naturlig at uttaket av fridager/helger for presteskaper til dels er sett i sammenheng med fridager for andre grupper av kirkelig tilsatte. Det utløser et særskilt behov for nær kontakt mellom de to arbeidsgiverlinjene.

Prostene har i ulik grad gått inn og vært styrende for uttaket av fridager. Bruk av fastsatte arbeidsplaner har variert, dog på en måte som likevel har ivaretatt at det innenfor normale rammer alltid har vært en prest tilgjengelig.

Spørsmål knyttet til presters tilgjengelighet er for øvrig en problemstilling som det oftere enn tidligere reises spørsmål omkring. I samfunnet er det for faggrupper som må være tilgjengelig døgnet rundt etablert ulike vaktordninger; for eksempel for politi, lege, hjemmesykepleie. Prester har ikke denne typen vaktberedskap og nås bare dersom de tar telefonen eller kan oppsøkes. I gitte situasjoner kan det gå uforholdsmessig lang tid før andre deler av hjelpeapparatet etablerer nødvendig kontakt med en prest. Andre deler av hjelpeapparatet stiller seg dels undrende til at kirken ikke har en etablert vaktordning. Mange prester opplever dagens ordninger som en urimelig belastning. Derfor inngår vaktberedskap som element i de forsøk som er igangsatt med nyorganisering av prestetjenesten. Og derfor har prestene flere steder gjennom et frivillig samarbeid etablert ordninger med vakttelefon/beredskap slik at den enkelte prest slipper å være løpende tilgjengelig. På denne måten kan det også lett kommuniseres til andre hvem som har vakt. Når arbeidstidsordningene for presteskaper skal evalueres og drøftes er det naturlig å arbeide også med disse utfordringene.

Når vi skal oppsummere ordningen og utfordringene framover vil vi først holde fram: Den etablerte fritidsordningen fra 2001 har virket i bare to år. Av flere grunner har det vært et tempotap i forhold til å kunne opprette prostipreststillinger. Ordningen innebærer at prestene må

omstille seg til i større grad å bli styrt av arbeidsgiver med hensyn til hvilke dager som er fridager. Perioden har vært preget av noe prøving og feiling, og til dels av en forsiktig

tilnærming fra både arbeidsgiver og arbeidstakers side. Disse momentene er medvirkende til at vi mener det fortsatt bør være et potensiale til å forbedre gjennomføringen.

En viktig utfordring framover blir å øke bevisstheten og den systematiske planlegging av uttaket av fridager, kombinert med at presten over tid skal ha en rimelig normalarbeidstid. Bare på den måten kan vi oppnå at prestene får en reell femdagers uke. Antallet dager som kan avspasseres bør fortsatt begrenses. Kompensasjon for perioder med ekstreme arbeidsbelastninger må heller løses særskilt.

Erfaringene tilsier at nye grep i forhold til prestenes arbeidstidsordninger må sees i sammenheng med ressurstilgangen og nødvendig tid for implementering.

Gjennomføring av strategier og tiltak for kompetanseutvikling

Den regionale kompetanseutviklingsplanen som ble vedtatt i 2001 fastsetter de mål og strategier dette arbeidet skal formes etter. Planen legger til grunn en bred forståelse av begrepet kompetanseutvikling. Det handler om både kunnskaper, ferdigheter, motivasjon, holdninger og verdier. Planen er en viktig milepel som signaliserer ønske om både en mer systematisk spredning av kompetansen i bispedømmet og en mer strategisk kompetanseutvikling rettet mot hva vi anser er særlig viktig i Nidaros Samtidig understrekes betydningen av bredt spekter av muligheter innen kompetanseutviklingen, både lokalt studiearbeid og lokale og regionale kurs men også deltagelse på nasjonale og internasjonale studieopplegg. Målsettingen er å øke midlene som nyttes til kompetanseutvikling.

I 2002 er arbeidet ført videre etter hovedlinjene i planen, og 29 prester har gjennomført etterutdanning med til sammen 103 studieuker. Dette er en markert nedgang i forhold til året før da 36 prester tok ut 151 studieuker. Bakgrunnen for nedgangen er at i 2001 sluttførte mange prester et SPP-element med et stort uttak av studieuker. Slike svingninger må vi dels regne med. Det er gjennomsnittet over tid som må være avgjørende for om vi når målet for denne type permisjoner (130 uker pr. år). Flesteparten av studieukene nyttes innen modulene i SPP-planen. I fjor gjennomførte 7 prester egne studieprosjekter og benyttet 41 studieuker til formålet.

Et av de viktige tiltakene er det årlige etterutdanningskurset for alle prester i bispedømmet. Dette er et kurs med lange tradisjoner og som er høyt prioritert. Kurset gjennomføres med to likedannde kurs etter hverandre slik at alle prestene skal ha anledning til å delta. Til årets kurs var også

kateketene invitert. Temaet var Livet og troen samtale ved korsveiene med særlig fokus på dåpssamtalen. Fokuset på dåpssamtalen er for øvrig et sentralt initiert prosjekt som stemmer godt overens med det behov for utvikling av dåpssamtalen som vi ser hos oss. Valget av tema kan ellers sees som en oppfølging av Kirkemøtets ene satsingsområde om dåpsopplæring og kompetanseutviklingsplanens mål om å utvikle prestedtjenesten som en dialogisk tjeneste. I forlengelsen av kurset skjer det et studieopplegg i lokallagene i prostiene.

For å få konkrete tilbakemeldinger på denne typen kurs nytter vi evalueringsskjema som deltagerne blir oppfordret til å fylle ut. Også denne gangen fikk både den innholdsmessige delen og de sosiale rammene høy score i evalueringen.

Ellers har vi inntrykk av at det i prostiene skjer mye systematisk studiearbeid. I de fleste prostiene gjennomføres jevnlig ulike typer studieprosjekter. Vi er opptatt av å stimulere til slikt studiearbeid, både ved å tilrettelegge for det og ved å yte noe økonomisk støtte.

Etterspørselen etter kompetanseutvikling er stor. Fortsatt er det slik at noen prester oftere søker etterutdanning enn andre. Det synes som om yngre prester er flittigere til å søke etterutdanning enn de eldre prestene. Det er en utfordring å bidra til at flere får del i dette arbeidet på en mer systematisk måte. Prostene står gjennom sin løpende kontakt med prestene sentralt i dette arbeidet og medarbeidersamtalene er et tjenlig verktøy i så måte.

Vi har så langt ikke utviklet systematiske måter for tilbakemelding fra presteskapet til regionalt etterutdanningsutvalg om behov for og synspunkter på kompetanseutviklingen. Dette vil vi se nærmere på i tiden framover.

Vi er opptatt av en tjenlig helhetlig kompetanseutvikling som ivaretar flere forhold: Både prestenes behov for utvikling av kompetanse på områder hvor de selv ser behovet for dette, behov som tar utgangspunkt i situasjonen i menighetene og behov som er i samsvar med biskopens og bispedømmerådets prioriteringer. Vi mener å være på et godt spor i forhold til at kompetanseutviklingen skal ivareta en slik helhet.

Ann Mari Aas/sign
Leder

Finn Wagle/sign

Kristian Stendahl
Stiftsdirektør